

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการศึกษา

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย มีระเบียบวิธีการศึกษาดังต่อไปนี้

#### 3.1 ขอบเขตการศึกษา

##### 3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มาเป็นกรอบเพื่อใช้ในการศึกษา ซึ่งศึกษาถึงองค์ประกอบของความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) คือ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรจากภาพรวมองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบแต่ละด้านกับความผูกพันองค์กรในภาพรวม

##### 3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตเฉพาะบุคคลที่มีสัญชาติไทย ของบริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย ซึ่งมีทั้งหมด 4 แผนก คือ แผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ แผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่งโครงการ) แผนกผลิตโซฟาและแผนกผลิตงานที่นอน ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 287 ราย (นิสาชล คำมณี, 2557: สัมภาษณ์)

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด

ประชากร	จำนวน (คน)
1. พนักงานแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้	112
2. พนักงานแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่งโครงการ)	78
3. พนักงานแผนกผลิตโซฟา	57
4. พนักงานแผนกผลิตงานที่นอน	40
รวมพนักงาน	287

### 3.2 วิธีการศึกษา

#### 3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

##### ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

1. **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 287 ชุด โดยมีสถานที่เก็บรวบรวมข้อมูลคือ บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย

2. **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารและฐานข้อมูลเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

#### 3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย แผนกงาน และค่าจ้างรายวันที่ได้รับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยอ้างอิงจากแบบสอบถามของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยข้อมูล เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) รวมถึงด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร สอบถามโดยใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) เพื่อวัดความ

คิดเห็น โดยแบ่งมาตรวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) โดยกำหนดเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายจากลักษณะการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

การวัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร วิเคราะห์จากค่าเฉลี่ยรวมขององค์ประกอบของความผูกพัน ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านองค์กร
2. ด้านงาน
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. ด้านภาวะผู้นำ

จากค่าเฉลี่ยรวมขององค์ประกอบของความผูกพัน ทั้ง 4 ด้าน จะนำมาแปลความหมายถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยอ้างอิงจากสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) โดยพิจารณาตามระดับความคิดเห็นดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน  
เปรียบเสมือน “ฝืดบิในองค้การ” (Not-engaged employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค้การ  
เปรียบเสมือน “แอปเปลเอน่า” (Actively disengaged employee)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทีรวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) รวมทั้งการใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การจัดข้อมูลในรูปแบบตารางไขว้ (Cross - Tabulation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression)

### 3.3 ระยะเวลาในการศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินการ	เดือนที่ 1				เดือนที่ 2				เดือนที่ 3				เดือนที่ 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น	→															
สร้างแบบสอบถาม			→													
เก็บรวบรวมข้อมูล					→											
วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล									→							
จัดทำและนำเสนอรายงาน													→			

### 3.4 สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ศูนย์การศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดสมุทรสาคร
2. บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย